

**UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO
SUL**

CAROLINE RODRIGUES DE ALMEIDA

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES
DE TRABALHO**

IJUÍ (RS)

2019

CAROLINE RODRIGUES DE ALMEIDA

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Graduação em Direito objetivando a
aprovação no componente curricular
Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.
UNIJUÍ - Universidade Regional do
Noroeste do Estado do Rio Grande do
Sul.
DCJS - Departamento de Ciências
Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Me. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha professora e orientadora Nelci Lurdes Meneguzzi, por todas as instruções e ideias para que esse processo de criação pudesse ser realizado de forma satisfatória, bem como por todo material e apoio disponibilizado.

A minha mãe Sandra Regina Rodrigues e ao meu irmão Marco Vinicius de Almeida, por todo amparo e incentivo durante todos os anos em que estive na faculdade, especialmente durante o processo de elaboração do trabalho de conclusão de curso, por entender e respeitar meus momentos de silêncio e concentração, tornando o lar um porto seguro.

Ao meu pai, Marco Antônio de Almeida pelos ensinamentos e puxões de orelha, e que mesmo distante, em outro país, me apoiou indiretamente, contribuindo para que esse trabalho se concretizasse, sempre enfatizando a importância de estudar.

Ao meu namorado e companheiro André Luís Fagundes, por ser meu ponto de paz, bem como por todo apoio e carinho a mim ofertado, e principalmente pela paciência, compreendendo minhas ausências e nervosismo, especialmente na reta final da graduação.

A minhas avós Marlene de Almeida, e Maria Schiavo e avôs Manoel de Almeida, e Francisco Alves Rodrigues (in memoriam), pelas maravilhosas lembranças, as quais tornaram minha infância muito mais alegre e certamente inesquecível.

Agradeço a meu melhor amigo Ziggy, leal e inquieto Maltês, por acompanhar-me durante as madrugadas de estudo e lanches noturnos ao longo de todos os períodos da graduação.

A meus bons colegas do curso de direito, os quais acabaram tornando-se grandes amigos e futuros colegas de profissão, os quais levarei para o restante da minha jornada.

Aos meus queridos colegas do Fórum da 2ª Vara Criminal de Ijuí, com os quais muito aprendi ao longo da minha graduação e durante o período de estágio.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O objetivo principal é verificar a responsabilidade civil e penal do empregador. Para tanto, importa elaborar um estudo da linha temporal do direito do trabalho, analisando as mudanças ocorridas, desde o princípio até a contemporaneidade, bem como discorrer acerca dos princípios inerentes ao Direito do Trabalho, dos conceitos empregado e empregador, dos acidentes de trabalho por equiparação, das doenças ocupacionais e dos acidentes de trajeto, tendo em vista que os fatores supramencionados, serão utilizados como base para posterior análise do tema principal deste trabalho. No terceiro capítulo, será abordado acerca da responsabilidade civil e trabalhista do empregador, abrangendo os elementos e pressupostos para caracterização do infortúnio trabalhista, e a comunicação deste as autoridades responsáveis, logo, dos benefícios acidentários. No quarto e último capítulo o autor discorrerá sobre a verificação da responsabilidade do empregador, no âmbito penal, isto é, quando este incorreu em culpa ou dolo, analisando a culpabilização da pessoa física e jurídica pelos fatos danosos. Utilizou-se do método hipotético dedutivo para a construção desta pesquisa, através da busca em materiais doutrinários, legislação, jurisprudências e artigos científicos.

Palavras-chave: Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Responsabilização Penal do empregador. Responsabilidade Civil do empregador. Responsabilidade trabalhista do empregador.

RESUMEN

Este documento de conclusión del curso se centra en los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. El objetivo principal es verificar la responsabilidad civil y penal del empleador. Por lo tanto, es importante elaborar un estudio de la línea de tiempo de la ley laboral, analizar los cambios que ocurrieron desde el principio hasta el presente, así como discutir los principios inherentes a la Ley Laboral, los conceptos empleados y el empleador, los accidentes en el trabajo por enfermedades profesionales y accidentes de trayecto, teniendo en cuenta que los factores antes mencionados se utilizarán como base para un análisis más detallado del tema principal de este trabajo. En el tercer capítulo, se abordará la responsabilidad civil y laboral del empleador, cubriendo los elementos y supuestos para caracterizar la desgracia laboral, y su comunicación a las autoridades responsables, por lo tanto, de los beneficios accidentales. En el cuarto y último capítulo, el autor discutirá la verificación de la responsabilidad del empleador, en el ámbito penal, es decir, cuando haya incurrido en culpa o mala conducta intencional, analizando la culpa de la persona física y jurídica por los hechos nocivos. El método deductivo hipotético se utilizó para la construcción de esta investigación, a través de la búsqueda en materiales doctrinales, legislación, jurisprudencia y artículos científicos.

Palabras clave: Accidentes laborales y enfermedades profesionales. Responsabilidad penal del empleador. Responsabilidad del empleador. Responsabilidad laboral del empleador.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	8
1.1 CLASSIFICAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO	11
1.2 DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS	12
1.3 DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO	15
1.4 DOS ACIDENTES DE TRAJETO (<i>IN ITINERE</i>)	16
1.5 OS ÍNDICES RELACIONADOS A ACIDENTES DO TRABALHO	18
2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	20
2.1 DOS ELEMENTOS E PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	21
2.1.1 Da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho ...	26
2.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA	28
2.2.1 Da Comunicação de acidente de trabalho – CAT	31
2.2.2 Dos Benefícios Acidentários	32
3 DA RESPONSABILIDADE PENAL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO	34
3.1 DA RESPONSABILIDADE PENAL DA PESSOA JURÍDICA	38
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso, tem por objetivo principal, primar pelos direitos relacionados aos trabalhadores, os quais foram conquistados ao longo dos anos, passando por diversas mudanças, tanto nas legislações vigentes nos diferentes períodos, como na forma de reflexão da sociedade como um todo, uma vez que precipuamente as hipóteses de obter uma defesa efetiva dos direitos dos empregados frente aos empregadores, era quase inexistente, isso se deve ao fato de que não haviam leis onde o trabalhador pudesse encontrar respaldo, conforme será posteriormente elucidado, através da demonstração da evolução histórica do direito do trabalho, realizando uma linha do tempo que parte do período de escravidão, e abarcando o ordenamento jurídico corrente.

Frente a grande incidência dos acidentes de trabalho, especialmente os coletivos ao longo do período histórico brasileiro, somado a morosidade na resolução dos problemas por parte do Estado, fez-se necessário elaborar um estudo que tivesse por objeto analisar o contexto da responsabilização dos empregadores, nas diferentes esferas do direito, bem como verificar a possibilidade de imputação de sanções no âmbito penal. Logo, busca-se através deste, elaborar uma compilação comentada das principais legislações presentes em nosso ordenamento jurídico brasileiro, que tratam dos direitos dos trabalhadores acidentados, elucidando, como este se dá, partindo da tipificação do infortúnio trabalhista através dos requisitos que devem ser previamente analisados, bem como das medidas que devem ser aplicadas a partir da caracterização deste, como a emissão de CAT dentro prazo estabelecido.

Os acidentes do trabalho são tema de recorrente debate, nos âmbitos do direito civil e penal. Tem-se que no âmbito civil busca-se compensar os danos, morais e materiais sofridos, gerando uma espécie de compensação pelo dano sofrido que dá através de uma indenização, tendo em vista a responsabilidade objetiva do empregador. Em contrapartida, a responsabilização criminal do empregador, ocorrerá quando o acidente tem como fato gerador o descumprimento condição que deveria ter sido previamente observada pelo empregador, o qual tem o dever de proteção, caracterizando a negligencia, imperícia ou imprudência. As

concepções de ação ou omissão, que caracterizam dolo ou culpa, tem sido matéria de constante debate e divergência entre os doutrinadores, onde se tem duas correntes de entendimento, sendo que parte dela acredita, ser possível essa responsabilização no âmbito penal, e parte divergente alega não haver a possibilidade de confundir pessoa jurídica com pessoa física, sendo que a primeira não teria capacidade para cometer crime, logo, não poderia ser responsabilizada, conforme será melhor elucidado no segundo capítulo do presente trabalho.

A pesquisa será do tipo exploratória, utilizando no seu delineamento a coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores. Na sua realização será utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo. A principal justificativa para a temática proposta parte do gosto particular e inclinação do autor, pelas matérias de direito do trabalho, e direito penal, o qual se evidenciou ao longo dos semestres letivos, nesse contexto buscou-se identificar um tema que efetuasse uma ponte entre os dois âmbitos, e que simultaneamente abordasse um assunto atual, tanto nos noticiários como nas demandas trabalhistas. Isto posto, o presente trabalho tem por objetivo analisar brevemente o contexto histórico, até a contemporaneidade, buscando compreender a origem dos acidentes do trabalho, ou decorrentes deste, as formas de coibir, e quem responsabilizar pelas consequências danosas, caso estas ocorram.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O direito sempre foi objeto principal de constantes debates não somente no Brasil como no mundo, sendo que através de muita força empregada e lutas contínuas se obteve uma evolução progressiva, facilmente perceptível se feita uma breve análise da linha temporal, verificando as legislações e normas vigentes em cada etapa do processo evolutivo, chegando até o modelo atual.

No âmbito do direito do trabalho não foi diferente, muitas foram as formas de trabalho desenvolvidas pelo homem na busca de subsistência, partindo de um período muito longo e custoso para o Brasil, qual seja a escravidão, onde se utilizava a mão de obra forçada, sem remuneração alguma ou jornada de trabalho pré-definida. Os sujeitos não eram possuidores de direito algum, sendo tratados como mercadorias, onde poderiam ser comercializados e servir de moeda de troca, nesse período não se pensava ou falava em direitos trabalhistas, pois a relação não era entre empregado e empregador, e sim de submissão entre escravo e proprietário. Durante três séculos a escravidão foi considerada justa, e tratada como negócio necessário, ocorre que diversas foram as atrocidades e injustiças, somente mais tarde começaram a existir as primeiras formas de salários conhecidas, conforme observa Sussekind et al (2003, p.28)

Muitos escravos vieram a se tornar livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de regozijo em dias festivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios foram esses os primeiros trabalhadores assalariados.

Do mesmo pressuposto partiu o período de feudalismo no Brasil na Idade Média, onde todos os poderes encontravam-se centralizados nas mãos dos senhores feudais, os quais possuíam controle total sobre a economia, autonomia política e poder jurídico. Devido a economia ser baseada essencialmente na agricultura, aquele com maior quantidade de terras e lotes possuía maior relevância socialmente, sendo considerado parte da nobreza. No período de servidão ainda não existia uma relação de trabalho definida, sendo que não havia uma quantia paga como salário, e sim apenas uma troca de favores, onde os senhores concediam

parte de suas terras, para que os camponeses pudessem plantar para subsistência, ainda como ofereciam proteção ao empregado e suas famílias, em troca de fidelidade. Ainda, esse período se caracteriza como abusivo, no sentido de que existiam altas cobrança de impostos, até mesmo quando resolviam se casar, deveriam contribuir para obter a licença necessária, em diversos pontos é possível perceber semelhança com período de escravidão propriamente dito conforme elucida Sussekind et al (2003, p. 29)

Havia muitos pontos de contato entre a servidão e a escravidão. O senhor da terra podia mobiliza-los obrigatoriamente para a guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos das pequenas fabricas ou oficinas já existentes.

A libertação viria a ocorrer *a posteriori*, com o advento da Revolução Industrial, a qual se originou na Inglaterra, no século XVIII, esse período ficou caracterizado pela modernização das grandes industrias, onde surgiram as maquinas industriais, como máquina a vapor, de tecelagem e de fiar. Através dessa modernização, os donos das grandes fabricas observaram uma oportunidade de maximizar os lucros, sendo que para exercer o trabalho, antes realizado pela mão de obra de vários trabalhadores, cada um com sua determinada função, seria possível substituir por uma única pessoa, que tivesse conhecimento para utilizar a máquina, sendo assim, seria possível dobrar o número de produções.

Ocorre que esse período também ficou conhecido por dar origem as grandes revoluções, onde grupos de trabalhadores começaram a pensar na possibilidade de realizar reuniões visando buscar mudanças nas condições de trabalho e melhores salários. Transcorre que com advento das máquinas, o abuso relacionado às jornadas de trabalho e péssimas condições de trabalho tornou-se cada vez pior, principalmente para as mulheres e menores de idade, os quais trabalhavam durante muitas horas consecutivas, recebendo salários quase insignificantes se comparados aos esforços despendidos.

O mesmo ocorria com os trabalhadores nas minas, com o advento das máquinas a vapor, os trabalhadores realizavam trabalhos exaustivos em locais fechados, sem ventilação, sujeitos a contaminação de diversas doenças, conforme menciona Sergio Pinto Martins (2012, p. 6)

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas, praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão.

A partir desse momento, surge a grande necessidade de haver intervenção por parte do Estado, o qual deveria deixaria para trás o abstencionismo. Nesse período diversas foram as mudanças na legislação não somente no Brasil como na grande maioria dos países Europeus, referentes a jornada de trabalho, onde se pleiteava obter uma redução considerável na jornada de trabalho, principalmente para menores de idades e mulheres. O tempo de trabalho era excessivamente abusivo, perfazendo um período de 12 a 16 horas contínuas, geralmente em locais fechados, sem ventilação, realizando trabalhos repetitivos e cansativos. No Brasil somente ficou definida a redução da jornada de trabalho para oito horas a partir da Constituição Federal de 1934, a qual tratou também sobre liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, repouso semanal, férias e jornada de trabalho pré-definida em oito horas. 1937. As seguintes Constituições de 1946 e 1967, seguiram no mesmo sentido, a máxima duração da jornada de trabalho de oito horas diárias, salvo quando a lei dispõe de forma contrária. A atual Constituição Federal, promulgada em 1988, modificou um pouco o entendimento, possibilitando uma negociação coletiva conforme elucida Sergio Pinto Martins (2012, p. 520)

A Constituição de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida constitucionalmente, estabelecendo em seu artigo 7º “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (XIII) “Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (XIV).

Os direitos trabalhistas estão dispostos na atual Constituição, no artigo 7º intitulado como Direitos e garantias fundamentais, sendo que este trata dos direitos dos trabalhares urbanos e rurais, até o artigo 11º, que trata das empresas com mais

de duzentos empregados, onde assegura-se a eleição de um trabalhador para representar os demais.

1.1 CLASSIFICAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

O tema acidente de trabalho, está em constante evidencia no cotidiano de muitas pessoas, sendo que muito se comenta a respeito de quais as medidas cabíveis, quem responsabilizar, bem como a possibilidade de buscar indenizações.

Diversas são as formas de buscar proteção, através da utilização de equipamentos necessários, bem como as devidas precauções inerentes a cada tipo de trabalho, porém impossível garantir que eventuais acidentes não venham a ocorrer. Isto posto, evidente a necessidade de um estudo mais aprofundado, visando entender cada conceito disposto na legislação, suas características específicas e possibilidades de aplicação.

Conforme disciplina a Lei n. 8.213 de 1991 em seu artigo 19:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

O referido artigo trata dos acidentes típicos, os quais podem ser chamados de acidente-tipo ou macrotrauma, para caracterização dos mesmos exige-se relação de causalidade, a qual impõe que deve haver uma previa ligação entre a causa e a consequência dos fatos. Importa ressaltar que da mesma forma deve ser observado a existência de Nexo etiológico, o qual não se confunde com o primeiro, conforme observam Monteiro e Bertagni (2016, p. 46).

Não se podem utilizar como sinônimos “nexo causal e “nexo etiológico” como muitos acreditam. O primeiro é mais abrangente pois inclui a concausalidade e os casos de agravamento. Já o segundo é o que origina ou desencadeia o dano laboral, sendo, portanto, mais restrito. Por outro lado, em direito infortunistica, para se estabelecer a relação de causalidade não exige a prova da certeza, bastando juízo de admissibilidade.

Caracteriza-se pela ocorrência de acidente repentino, alheio à capacidade de previsão, ocorrendo grave violência a qual pode impossibilitar o empregado acidentado por meses ou infortunadamente por anos. Imprescindível ressaltar que o objetivo principal não se concentra na possibilidade de reparar os danos sofridos, sendo estes a lesão corporal ou a doença contraída, mas sim na caracterização da impossibilidade de exercer o trabalho.

1.2 DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

A legislação preocupou-se em definir as modalidades que se equiparam a acidentes de trabalho, quais sejam, doenças ocupacionais, sendo que essas se subdividem em doenças profissionais e doenças do trabalho.

Conforme conceito trazido pela Lei n. 8.213 de 1991 em seu artigo 20, I e II.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I-doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II- doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.(BRASIL, 1991)

As doenças ocupacionais se diferem daquelas trazidas pelo artigo 19 da lei 8.213/91, pois não são estabelecidas por um acontecimento repentino, o qual gera incapacidade por determinado período de tempo, aqui o dano se dá em decorrência “de micro traumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, e que por efeito cumulativo terminam por vence-la, deflagrando o processo mórbido” Monteiro e Bertagni (2016).

As doenças profissionais, também conhecidas como ergopatias, se destacam por acarretar alguma enfermidade, seja em decorrência de movimentos repetitivos ou pela exposição direta a eventos nocivos inerentes a profissão exercida. Como exemplo das doenças profissionais, estão a Lesão por Esforços Repetitivos (LER), os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), os transtornos auditivos, bem como a perda da audição, em decorrência da

constante exposição a ruídos, ou pelo contato direto com produtos químicos, como tinner e xilênio, e intoxicações como o hidrargirismo, ocasionado pela exposição intensa ou prolongada ao Mercúrio.

Isso posto, elucida que as enfermidades típicas não se originam devido as peculiaridades ou formas em que o serviço é prestado, e sim, decorrem especificamente da profissão exercida, e a estas são vinculadas. Nessa modalidade, não se exige comprovação do nexos causal entre a enfermidade e o trabalho exercido, uma vez que este presume-se de forma absoluta, bastando que sejam demonstradas provas da doença e sua origem, bem como do tipo de trabalho exercido.

De outro modo, as doenças do trabalho, também denominadas de mesopatias ou doenças profissionais atípicas, dispostas no artigo 20, II da Lei 8.213/91, não decorrem especificamente do cargo (atividade) exercida, mas sim das condições em que este é prestado, se relacionando diretamente com a enfermidade, estas também podem desencadear danos, os quais podem ser cumulativos com o decorrer dos meses ou anos. “Enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico direto (característica do ramo de atividade), as do trabalho tem como causa ou concausa o risco específico indireto”. Monteiro e Bertagni (2016)

A existência da mesopatia, deverá necessariamente ser comprovada, pois nesses casos o Nexos causal não é presumido, uma vez que são consideradas doenças atípicas, conforme exemplifica Monteiro e Bertagni (2016, p. 46).

Assim por exemplo uma bronquite asmática normalmente provem de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto.

As provas podem ser realizadas através de perícia médica, vistoria no ambiente em que o serviço é prestado, bem como prova testemunhal. Verificando as diversas enfermidades existentes, e a difícil comprovação do nexos causal, o legislador preocupou-se em instituir através da Lei 11.430/2006, o nexos técnico epidemiológico (NTEP), entre o serviço prestado e a intensificação da enfermidade, facilitando a caracterização da doença ocupacional, *in verbis*:

Artigo 21.A- A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º - A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

§ 2º - A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006) (BRASIL, 2019)

Isto posto, infere-se que a legislação favoreceu o trabalhador acometido pela doença ou lesão acima descrita, uma vez que houve a inversão no ônus da prova, passando a ser encargo do empregador, quando discordar da perícia realizada, comprovar efetivamente que o serviço prestado pelo trabalhador acidentado, não foi o causador ou agravante do dano sofrido.

As doenças ocupacionais, tendo em vista seu caráter exemplificativo, encontram-se dispostas em diversas partes da legislação, fazendo parte da terceira categoria de enfermidades, dispostas no artigo Lei 8.213 de 1991, artigo 20, § 2º, *in verbis*:

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho. (BRASIL, 1991)

Um exemplo, na prática, que se enquadra nessa hipótese, por tratar-se de uma variante da doença do trabalho do inciso segundo da lei 8.213/91, seriam os trabalhadores nas empresas de telemarketing, os quais por muitas vezes desenvolvem disfonias as quais se desenvolvem com o decorrer do tempo devido ao abuso vocal (uso abundante da voz) frequentemente, por demasiadas horas.

De outra forma, a legislação expõe as doenças que não podem ser consideradas acidentes de trabalho, ocupacionais ou equiparadas, se tratam daquelas dispostas no artigo 20, § 1º da Lei 8.213/91, quais sejam, as doenças degenerativas, por trata-se de doença comum ao corpo humano, que se desenvolve pelo próprio desgaste ocorrido pelo decorrer do tempo, entretanto, nos casos em que ocorrer uma acentuação do dano já existente, ou agravamento da doença devido a episódios pós traumáticos, estes serão reconhecidos ocupacionais. Se

excluem do rol das doenças do trabalho aquelas inerentes ao grupo etário, aquelas que em geral não produzam incapacidade, bem como a doença endêmica, “aquela que existe em determinado lugar ou região de forma constante. Contudo, será considerada ocupacional se resultar da exposição ou contato direto em razão da peculiaridade do trabalho” (MONTEIRO; SOUZA; BERTAGNI, 2016).

1.3 DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

Os acidentes de trabalho por equiparação, se diferem dos típicos e das doenças ocupacionais, uma vez que não possuem como característica principal uma relação de causalidade entre o tipo de trabalho exercido com dano ou lesão sofrida, deste modo, o legislador analisando a possibilidade da existência de peculiaridades onde o trabalho realizado pelo empregado não possui uma relação direta com o dano ocasionado, buscou estabelecer um rol de situações onde é possível caracterizar, através da análise do caso concreto, o denominado acidente por equiparação, o qual está disposto no artigo 21, da lei 8.231/1991.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;(BRASIL,1991)

O preceito basilar desse conceito, deriva da existência do nexos concausal ou do princípio da concausalidade, que ocorre quando a doença ou o acidente não são desencadeados ou ocasionados por um único fator, o qual contribuiu para a incapacitação do empregado ou nos casos mais graves, na morte. A concausalidade baseia-se na união, de um ou mais fatores, que concorrem com a causa principal, a qual pode ser preexistente ao evento danoso, e nem sempre vinculação com o tipo de trabalho exercido, conforme exemplificam Monteiro e Bertagni (2016, p 49)

Em outras palavras, nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores – concausas; Uns podem preexistir ao acidente (concausas antecedentes) outros podem sucedê-lo (concausas supervenientes); por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente (concausas simultâneas)

As concausas podem ser divididas em três tipos, as quais configuram diferentes situações dependendo do caso analisado, sendo a antecedente, que ocorre quando existe fator preexistente ao efeito danoso, seria o caso do diabético, que devido a doença possui uma capacidade de cicatrização muito inferior a maioria das pessoas, e sofre um pequeno acidente, vindo a falecer em decorrência do sangramento excessivo (hemorragia) situação que não ocorreria com outro trabalhador sadio.

As concausas supervenientes se diferem da primeira, pois estas ocorrem posteriormente ao fato gerador da lesão ou doença ocupacional, e contribuem para o resultado, que causou ou agravou o dano, um exemplo a ser citado seria, se um trabalhador tivesse seu dedo cortado realizando suas tarefas habituais durante o expediente e então levado ao pronto socorro mais próximo, recebe atendimento, ocorre que durante a internação, surgem complicações causadas por bactérias, levando o trabalhador ao óbito.

Já as causas concomitantes, se verificam quando estas surgem em conjunto com as demais atividades realizadas, podendo manifestar-se a qualquer tempo durante a vida do empregado, um exemplo claro, seria de um homem que durante anos laborou em uma fábrica, convivendo com ruídos contínuos e excessivos, e aos poucos foi perdendo a audição, resultando na surdez, sendo que ao mesmo tempo do fator temporal, a idade avançada (atividade extra laborativa) teria contribuído para o agravamento do dano, estabelecendo assim a concausa simultânea.

1.4 DOS ACIDENTES DE TRAJETO (*IN ITINERE*)

Originalmente, antes da reforma trabalhista conceituava-se acidente de trabalho, como aquele infortúnio ocorrido no percurso entre a casa do empregado até seu destino, sendo essa o local de trabalho, ou de maneira oposta, do trabalho para casa. Para tanto, eram consideradas as circunstâncias relacionadas ao nexo topográfico, as quais averiguavam o caminho e direção seguidos pelo acidentado eram realmente o percurso habitual, casa trabalho e vice-versa, bem como

analisado o nexa cronológico, considerando o tempo necessário que o empregado utilizaria normalmente para se locomover de um local ao outro.

Amparado pela Lei 8.213/91 no artigo 21, inciso IV, alínea d, " o acidente sofrido no trajeto da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive o veículo de propriedade do trabalhador." (BRASIL, 1991). Isto posto, verifica-se que a lei equiparava a acidente de trabalho ainda que esse viesse a ocorrer, fora do período de expediente, podendo ser nos intervalos para refeições ou períodos de descanso.

Em dissonância com a aprovação do texto da reforma trabalhista instrumentalizada pela lei nº 13.467/2017, surgiram diversos debates e divergências doutrinárias, a respeito do acidente *in itinere*, sendo que este passou a descaracterizar o percurso entre a casa do empregado e deste até seu trabalho e vice versa, como acidente de trabalho, modificando o artigo 58. §2º da CLT, no sentido de excluir este período como tempo a disposição do empregador, conforme explicitado, *in verbis*:

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.(BRASIL, 1943)

Diante desse contexto depreende-se que, o percurso realizado pelo empregador até seu local de trabalho, bem como o retorno até sua residência ainda que realizado através de meio de transporte fornecido pela empresa, não será considerado tempo a disposição do empregador, deixando de ser devidas as horas em questão, bem como não será equiparado a acidente de trabalho, caso ocorra fato lesivo nesse período.

Ocorre que os dois textos legais, quais sejam a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação previdenciária continuam vigentes simultaneamente, fator que causa inúmeras divergências no momento de aplicar a lei. Tendo em vista o caráter de normas especial de ambas, se julga que a norma posterior deverá revogar a anterior, conforme explicita Maria Helena Diniz (1998, p. 66)

Revogação é um termo genérico, que indica a ideia da cessação da existência da norma obrigatória. Assim sendo, ter-se-á permanência da lei quando, uma vez promulgada e publicada, começa a obrigar indefinidamente até que outra a revogue. A lei nova começa a vigorar a partir do dia em que a lei revogadora vier a perder sua força. Em outros termos, a data da cessação da eficácia de uma lei não é a da promulgação ou publicação da lei que a revoga, mas a em que a lei revocatória se tornar obrigatória. Enquanto não começar a obrigatoriedade da lei nova, a anterior continuará a ter eficácia, a não ser que se determine sua suspensão. Com a entrada em vigor da nova norma, a lei revogada não mais poderá pertencer ao ordenamento jurídico, perdendo sua vigência.

Isto posto, tendo em vista que se trata de recente alteração, ainda considera-se um período de adaptação, conforme será demonstrado no presente trabalho

1.5 OS ÍNDICES RELACIONADOS A ACIDENTES DO TRABALHO

Constata-se que os episódios relacionados a acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos tanto no Brasil como nos demais países, tem contabilizado números cada vez maiores com o decorrer do tempo, em consonância com os fatos danosos, surgem diversas perguntas relacionadas as causas e consequências, quem deveria ser responsabilizado bem como quais medidas poderiam ter sido instituídas na tentativa de evitar o evento danoso.

No Brasil os índices relacionados a acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ensejam grandes preocupações no âmbito jurídico, contando com índices demasiadamente crescentes ao longo dos anos. O ano de 1975 atingiu um número atemorizante de acidentes relacionados ao trabalho, chegando a máxima de 1.926.187 de trabalhadores acidentários, importa ressaltar que, os índices mencionados decorrem dos apenas dos infortúnios que obtiveram registros, sem contabilizar aqueles que restaram omissos. Houve uma queda consideravelmente grande nos índices relacionados a empregados acidentados, atingindo um número de 700 mil eventos danosos contabilizados nos anos entre 2008 a 2014.

Conforme dados divulgados em 2014 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mortes decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, atingem cerca de 2,3 milhões por ano, vale ressaltar que ainda existem

os acidentes os quais não produziram o resultado morte, resultando lesões, invalidez temporária ou definitiva, sendo em que no ano de 2010, foi avaliado em cerca de 313 milhões. Sendo que para Dennis Oliveira Ayres e José Peixoto Corrêa (2017, p 6) demonstram as principais causas que dariam ensejo aos acidentes de trabalho no Brasil, quais sejam:

A falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos empregados rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção e preferem receber o adicional sobre o salário do que insistir, junto às CIPAs e aos sindicatos, para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. A seu turno, muitas empresas resistem a proceder reformas do estabelecimento para eliminar ou reduzir os riscos;

- Formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador noções fundamentais de prevenção de acidentes, correlacionadas com o ofício ensinado;
- Jornadas de trabalho com horas extraordinárias – circunstâncias agravadas nas grandes cidades por longos períodos de transporte incômodo e fatigante; • alimentação imprópria e insuficiente;
- Prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho destinadas às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, e não o adicional de salário, a fim de evitar a agressão dos agentes físicos e químicos em níveis de tolerância;
- Grande quantidade de trabalhadores sem o devido registro como empregados, alta rotatividade da mão de obra e abuso na “terceirização” de serviços – fatores que, em regra, desmotivam os programas empresariais visando à prevenção dos acidentes do trabalho. (apud SUSSEKIND, 1999, p. 235-236)

Isto posto, observa-se que os números relacionados a acidentes de trabalho e doenças profissionais são alvos de grandes preocupações tanto Brasil quanto no mundo, tendo em vista que os números contabilizam apenas a base de cálculo referentes aos trabalhadores com carteira de trabalho registrada (formalmente), bem como aqueles que emitem a CAT (comunicação de acidente de trabalho), fato esse que tornaria os índices ainda maiores.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Precipuamente à conceituação de responsabilidade civil, importa realizar um breve estudo sobre as origens da presente responsabilidade, bem como esta foi introduzida em nosso ordenamento jurídico. O conceito de responsabilidade civil objetiva e subjetiva, que prevalece em nosso direito Privado tem origem na doutrina clássica francesa e através do modelo Francês-Napoleônico, conforme explicita Flávio Tartuce (2019, p. 450)

Os elementos tradicionais da responsabilidade civil são a conduta do agente (comissiva ou omissiva), a culpa em sentido amplo (englobando o dolo e a culpa stricto sensu), o nexo de causalidade e o dano causado. Seguindo essa construção o Direito Civil pátrio continua consagrando como regra a responsabilidade com culpa, denominada responsabilidade civil subjetiva, apesar das resistências que surgem na doutrina.

Posteriormente, começou a ser discutido outro modelo de responsabilidade civil, o qual se originou majoritariamente do direito francês, onde passou-se a admitir a atribuição de responsabilidade mesmo na ausência de culpa, qual seja a atual responsabilidade objetiva.

Tem-se como um marco da teoria objetiva, o julgado realizado na Corte de Cassação francesa, o *Affaire Teffaine*, em junho de 1896, onde discutiu-se sobre a possibilidade de responsabilizar o proprietário de um rebocador pela morte de um mecânico, decorrente da explosão de uma caldeira. O julgado foi procedente no sentido de atribuir ao proprietário a responsabilização pelo evento danoso mesmo sem a comprovação de defeito advindo da construção da caldeira ou da culpa do fabricante da máquina.

Atribuiu-se a esse modelo, a teoria de risco a qual originou-se no ano de 1897, através de estudos aprofundados de Saleilles e Josserand, passando então a emergir as primeiras publicações e movimentos sobre a matéria de responsabilidade objetiva. Sendo que para Saleilles no século XIX, a atribuição de culpa deveria ser substituída pelo instituto da causalidade objetiva, tendo em vista sua forte crítica quanto a primeira, considerando-a uma violação a dignidade humana.

Por outro lado o modelo defendido por Josserand, acreditava que a presunção de culpa deveria ser absoluta, com exceção apenas em casos de força maior ou culpa da vítima, substituindo a ideia de culpa e introduzindo a teoria do risco, fundamentando que sempre que alguém sofra danos em decorrência outra pessoa, ou que esta produza o risco deverá ser responsabilizada, passando a suportar as consequências.

Posteriormente, no Brasil, muito discutiu-se a respeito do tipo de responsabilidade, pelo viés da culpa, ou ausência da necessidade probatória desta. A teoria subjetiva daria lugar para a objetiva, através do autor e doutrinador Alvaro Lima, escritor da obra *Culpa e risco* em 1998, o qual teve grande papel na propagação da teoria objetiva em território brasileiro. Ocorre que a teoria não foi facilmente aceita, conforme Tartuce (2019, p. 451) “quando Alvaro Lima defendeu a tese de aplicação do risco pela primeira vez, fortes foram as resistências na doutrina da época. De fato, as novas teses jurídicas, quando expostas inicialmente, causam espanto e receios”.

No Brasil, a teoria de atribuição de culpa pelo viés da teoria do risco, logo, teoria objetiva, levaria um longo período para ser aceita, tendo em visto que até os dias de hoje, esta é alvo de grandes divergências, conforme será posteriormente elucidado no presente estudo.

2.1 DOS ELEMENTOS E PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Superadas as conceituações, referentes a atribuição de culpa e suas modalidades importa realizar uma análise sobre os principais pressupostos aplicáveis ao âmbito civil. Parte da doutrina diverge sobre quais os principais elementos qualificadores da responsabilidade civil no âmbito indenizatório, fazendo-se indispensável analisar cada um desses pressupostos os quais devem ser observados previamente, a fim de atribuir-se o dever de indenização. Haja vista, a divergência doutrinária, serão destacados aqueles majoritariamente acolhidos pelos juristas, quais sejam, a conduta humana, a culpa genérica ou *lato sensu*, nexos de causalidade, dano ou prejuízo.

O conceito trazido pelo Código Civil, está bem delimitado no artigo 186, o qual dispõe *in verbis*: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

A ação ou omissão descrita pelo Código de processo Civil, abrange os tipos de responsabilidade existentes, os quais podem derivar de ato causado pela própria pessoa e passíveis de indenização, como nos casos de calúnia, injúria e difamação sob o amparo dos artigos 186, 187 e 927, ambos do Código Civil. De outro lado, a responsabilidade pode se dar em face de danos causados por terceiros, conforme elucida Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 53, grifo nosso)

A responsabilidade por ato de terceiro ocorre nos casos de danos causados pelos filhos, tutelados, curatelados, ficando responsáveis pela reparação os pais, tutores e curadores. **Também o empregador responde pelos atos de seus empregadores.** Os educadores, hoteleiros e estalajadeiros, pelos seus educandos e hóspedes. Os farmacêuticos por seus prepostos, As pessoas jurídicas de direito privados, por seus empregados e as de direito público por seus agentes.

A terceira forma passível de responsabilização se dá através de bens pertencentes ao sujeito, e ainda dos animais sob guarda deste, como nos casos em que o cachorro venha a destruir algo pertencente a outra pessoa, ou mesmo atacar outrem, o dono está obrigado a ressarcir o prejuízo ocasionado, de forma objetiva, caso não derive de culpa exclusiva da vítima.

Ainda sobre "a ação e omissão" referida no artigo 186 do CC, tem-se a conduta humana como fato gerador do dano, isto posto, ressalta-se que esta pode derivar de duas vertentes, as quais se dão através de uma ação, onde o agente age (conduta positiva) e então dá resultado ao casuístico, ou então pela sua omissão, quando este deixa de agir e frente a sua conduta negativa, o dano ocorre. Nesse último caso, deve ficar bem evidenciado o fato de que caso o sujeito não tivesse sido omissor, e do contrário, tivesse agido, o efeito danoso poderia ter sido evitado, conforme refere Flavio Tartuce (2019, p. 518)

De qualquer forma, esclareça-se que a regra é de a conduta humana gerar a ilicitude e o correspondente dever de indenizar, sendo certo que a pessoa também pode ter a responsabilidade

por danos que não foram provocados em decorrência de sua própria conduta, no seu sentido direto

Isto posto, tem-se que a regra geral, é de que a responsabilização se dá pelas ações da conduta humana positiva, e não de forma inversa, sendo que estas podem ocorrer na forma dolosa, ou culposa conforme será demonstrado no presente capítulo.

Conceitua-se dolo, como a inobservância da letra da lei, de forma proposital, ocorre quando o sujeito sabe quais as obrigações jurídicas que deveriam ser observadas e ainda assim as descumpre de forma deliberada. Importa ressaltar que para o direito civil em questão, pouco importam as definições relativas às espécies de dolo, podendo ser dolo eventual, não eventual, ou preterdoloso, estas serão postas no capítulo correspondente a responsabilidade penal. Para fins de responsabilização civil, na modalidade dolosa, sempre se dará de forma objetiva, uma vez que quando houver dano ocasionado na forma em que o agente aja de forma a não observar a lei, intencionalmente, este deverá indenizar e arcar com todos os prejuízos ocasionados, de forma integral.

De outro modo, tem-se a culpa do agente em sentido estrito, a qual deriva da desatenção a preceitos normativos, os quais deveriam ter sido respeitados, nas palavras de Flávio Tartuce (2019, p. 521) “A culpa pode ser conceituada como o desrespeito a um dever preexistente, não havendo propriamente uma intenção de violar o dever jurídico, que acaba sendo violado por outro tipo de conduta.” A referida culpa em sentido estrito, difere-se do dolo, no sentido que esta não nasce de forma ilícita e intencional, aqui a ação decorre de forma legítima, porém, devido a imprudência, imperícia ou negligência por parte do autor, para Cavalieri Filho (2005, p. 59) apud Flávio Tartuce (2019, p. 521)

Sérgio Cavalieri Filho apresenta três elementos na caracterização da culpa: a) a conduta voluntária com resultado involuntário; b) a previsão ou previsibilidade; e c) a falta de cuidado, cautela, diligência e atenção. Conforme os seus ensinamentos, “em suma, enquanto no dolo o agente quer a conduta e o resultado, a causa e a consequência, na culpa a vontade não vai além da ação ou omissão. O agente quer a conduta, não, porém, o resultado; quer a causa, mas não quer o efeito”

Isto posto vislumbra-se que o efeito danoso, se dá na ausência da intenção de produzir o mesmo, ou seja inicialmente, o agente não queria o resultado danoso.

Importa ressaltar que para efeitos doutrinários, a culpa possui outras três modalidades de subdivisão, sendo estas culpa grave, culpa leve e culpa levíssima, ocorre que para efeitos de responsabilização civil referente ao empregador, foco principal do presente capítulo, torna-se desnecessária sua conceituação, uma vez que basta o estudo mais aprofundado da modalidade genérica de culpa, haja vista que para fins de responsabilização do empregador na esfera civil, não se diferem os níveis e graus de culpa, apenas importa a comprovação desta, para que seja passível de indenização, bem como o nexo de causalidade, o qual passará a ser abordado.

Para tanto, basta enfatizar as diferenças doutrinárias existentes entre a anterior culpa presumida da atual responsabilidade objetiva, vigente em nosso ordenamento jurídico brasileiro, onde acredita-se que a primeira deve ser substituída pela segunda. As categorias diferem-se, conforme sabiamente elucida Flávio Tartuce (2019, p. 527)

Na culpa presumida, hipótese de responsabilidade subjetiva, se o réu provar que não teve culpa, não responderá. Por seu turno, na responsabilidade objetiva essa comprovação não basta para excluir o dever de reparar do agente, que somente é afastado se comprovada uma das excludentes de nexo de causalidade.

Após realizadas as presentes observações, tem-se que atualmente para fins práticos, desinteressam as hipóteses de culpa presumida, uma vez que estas respondem por responsabilidade objetiva.

Vencidas as devidas conceituações entre dolo e culpa, passa-se a um dos principais elementos ou pressupostos, que tornam possível a responsabilização no âmbito civil, este se dá através do nexo de causalidade o qual trata-se do vínculo necessário entre a conduta praticada e o resultado obtido, observando os seguintes preceitos trazidos por Flávio Tartuce (2019, p. 537)

Na responsabilidade subjetiva o nexo de causalidade é formado pela culpa genérica ou lato sensu, que inclui o dolo e a culpa estrita (art. 186 do CC). Na responsabilidade objetiva o nexo de causalidade é formado pela

conduta, cumulada com a previsão legal de responsabilização sem culpa ou pela atividade de risco (art. 927, parágrafo único, do CC).

De fato é imprescindível que haja relação entre o fator que deu causa e o efeito danoso produzido, isto posto, se houver dano, e este não estiver ligado diretamente com a conduta do agente, ficará prejudicado o nexo de causalidade, e não há que se falar em responsabilização, ressalta-se que o mesmo se aplica nos casos de responsabilidade civil objetiva. Exemplifica Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 54)

O motorista está dirigindo corretamente e a vítima, querendo suicidar-se, atira-se sob as rodas do veículo, não se pode afirmar ter ele causado o acidente, pois na verdade foi um mero instrumento da vontade da vítima, esta sim responsável exclusiva pelo evento.

Logo, tendo por base o caso demonstrado, o agente não deu causa ao resultado obtido, o que tornou inviável a responsabilização do mesmo.

O último pressuposto trata-se daquele que dá ensejo a responsabilização, bem como ao tipo de indenização, qual seja o dano, sendo que na ausência de comprovação deste não haverá forma de auferir responsabilidade civil, conforme explica Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 55)

Com efeito, o elemento objetivo da culpa é o dever violado. A responsabilidade é uma reação provocada pela infração de um dever preexistente. No entanto, ainda mesmo que haja violação de um dever jurídico e que tenha havido culpa, e até mesmo dolo, por parte do infrator, nenhuma indenização será devida, uma vez que não se tenha verificado prejuízo. Se, por exemplo, o motorista comete várias infrações de trânsito, mas não atropela nenhuma pessoa nem colide com outro veículo, nenhuma indenização será devida, malgrado a ilicitude de sua conduta.

Isto posto, como regra geral, não há que se falar em indenização se não houver dano demonstrado e comprovado. O dano se dá de duas formas, quais sejam moral e material, sendo que o primeiro ocorre de uma forma mais internalizada, onde o sujeito é profundamente atingido em sua integridade, como sua honra, reputação ou até sua tranquilidade, nesta modalidade o que se busca é uma compensação que de alguma forma minimize ou repare os danos ocasionados. No material, experimenta-se uma perda patrimonial total ou parcial, onde se busca através da indenização a reparação do bem lesado, o que melhor abordado posteriormente no presente trabalho.

2.1.1 Da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho

Depreende-se através da leitura do artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal brasileira de 1988, que a regra geral recepcionada pelo nosso atual ordenamento jurídico é a responsabilização subjetiva, isso porque o referido artigo menciona que o empregador será responsabilizado "quando incorrer em dolo ou culpa", sendo que está deverá ser comprovada, leia-se que trata de forma genérica o dolo e a culpa, não fazendo distinção entre os níveis ou graus desta, ensina Carlos Roberto Gonçalves (2019, p. 330)

Qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com a reparação concedida pela Previdência Social. Somente a ausência total de culpa do patrão (em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou de culpa exclusiva de vítima ou de terceiros) é que o isentará da responsabilidade civil concomitante à reparação previdenciária.

A responsabilidade subjetiva, se dá quando o agente dá causa ao fato danoso, podendo ser na modalidade culposa ou dolosa. Esta se caracteriza quando a primeira vista a conduta é lícita, porém devido à ausência de cuidado ou de atenção aos preceitos normativos, acaba ocorrendo o ilícito, este muitas vezes se dá por imperícia, negligencia ou imprudência. Fato é que tal conduta danosa, deverá ser devidamente comprovada, cabendo o ônus da prova a quem alega.

O Código Civil ainda possibilita a responsabilização de terceiros, na modalidade indireta, conforme explicam Stolze et al (2019, p. 913) "Todavia, há situações em que o ordenamento jurídico atribui a responsabilidade civil a alguém por dano que não foi causado diretamente por ele, mas sim por um terceiro com quem mantém alguma tipo de relação jurídica." Leia-se que nessa modalidade, a culpa é presumida, onde ocorrerá de maneira inversa ao ônus da prova, nesse sentido, não se comprovará o dano, e sim a ausência deste, a título de não arcar com a responsabilidade de indenizar, caso contrário, conforme já observado, a culpa será presumida.

Em contrapartida está a responsabilidade objetiva, conforme já explicitado no presente trabalho, a qual tem como base a teoria do risco, ainda que malquista no início, e sendo alvo de diversas divergências, passou gradativamente a ser melhor aceita pelos doutrinadores, e foco decisões jurisprudenciais. Com base na teoria do risco, o empregador deve responder objetivamente pelos danos causados aos empregados, bastando a comprovação do nexo causal entre o dano e o resultado obtido. A responsabilidade objetiva está amparada pelo artigo 927, parágrafo único do Código Civil, parágrafo único, *in verbis*;

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Isto posto, no que tange a responsabilidade por parte do empregador observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro, recepcionou os dois tipos de responsabilidade, quais sejam a objetiva (pela teoria do risco) e a subjetiva (com a demonstração da culpa ou dolo), que se considera como regra geral. Ocorre que cada situação deverá ser analisada separadamente, levando em consideração o caso concreto, bem como as circunstâncias preponderantes. As decisões jurisprudenciais têm caminhado no sentido de reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador face aos acidentes de trabalho, especialmente quando tratar-se de atividade ou profissão que exponha o empregado a riscos, conforme recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida em 2018

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. MOTORISTA DE CAMINHÃO. Constatada a aparente violação do artigo 927, parágrafo único, do CC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. MOTORISTA DE CAMINHÃO. O Regional entendeu serem indevidas as reparações pecuniárias postuladas (decorrentes dos danos materiais, morais e estéticos) ao fundamento de que não foram demonstrados os elementos ensejadores da responsabilidade civil subjetiva das reclamadas, ressaltando que a atividade de motorista de caminhão não se enquadra como perigosa nos termos da NR-16 do MTE. Ocorre que o entendimento desta Corte é no sentido de que a atividade de motorista de caminhão no transporte rodoviário de cargas constitui atividade de risco e autoriza a

aplicação da responsabilidade civil objetiva. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

O recurso colacionado foi reconhecido e provido, entendendo a Corte tratar-se de responsabilidade civil objetiva frente ao acidente de trabalho, uma vez que a atividade exercida pelo motorista de caminhão no transporte rodoviário de cargas foi considerada uma atividade de risco.

2.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Superadas as conceituações referentes a responsabilidade civil, nas modalidades objetiva e subjetiva, bem como acentuada aquela predominante em nosso ordenamento jurídico brasileiro, e entre os doutrinadores, passamos à exposição das responsabilidades na esfera trabalhista. Vale ressaltar que o foco de presente trabalho tem por objetivo enfatizar as obrigações concernentes ao empregador. Isto posto, tem-se que a mais importante das responsabilidades da empresa, logo do empregador, seja de garantir a segurança e proteção de todos os funcionários, independente da área de atuação todos são possuidores do direito de manter sua integridade física e mental intactas.

Nesse sentido, entende-se que a responsabilidade de fornecer os equipamentos de proteção bem como de garantir a utilização de forma efetiva, é do empregador, tendo em vista que na ausência destes, poderá resultar na responsabilização civil e penal dos efeitos danosos causados aos empregados. Conforme as normas de regulamentação do Ministério público do trabalho, existem dois tipos de equipamentos de proteção, sendo estes os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e os EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva). Conforme dispõe o artigo 157 da CLT, *in verbis*, (grifo nosso);

Artigo 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
(BRASIL, 1943)

Logo, é visível que o simples fornecimento dos equipamentos de proteção, não os torna efetivos, para tanto, é importante que o empregador prepare e treine os trabalhadores para o uso adequado destes, resultando positivamente na prevenção ou redução das lesões decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, conforme explica Dennis de Oliveira Ayres et al (2017, p 19) “É importante que o trabalhador saiba das razões por que necessita usar o EPI e passe a ter consciência de sua necessidade como elemento capaz de proteger sua saúde e integridade física.”

Para efeitos normativos dos equipamentos de proteção individuais, tem-se que estes são regidos pela portaria nº 3.214/1978, norma regulamentadora nº 6, do Ministério Público do trabalho, sendo aplicável sempre que as medidas de segurança coletivas vigentes, não tiverem eficácia absoluta, ou então quando estas deixam de oferecer completa segurança aos trabalhadores. Entre os principais EPIs fornecidos pelos empregadores estão os óculos e viseiras para proteção dos olhos, luvas, máscaras e filtros de proteção respiratória, botas ou sapatos, coletes de proteção, e protetores auditivos. Antes de identificar quais os equipamentos necessários para cada atividade específica exercida pelo empregado, um técnico especializado em Segurança do trabalho é designado, para realizar um estudo, no ambiente de trabalho, devendo seguir três principais fases conforme elucidado por Dennis de Oliveira Ayres et al (2017, p 40) grifo nosso

1. identificação dos riscos: levantamento minucioso dos riscos existentes no ambiente de trabalho que sejam ou que tenham a possibilidade de ser nocivos aos trabalhadores, afetando sua integridade física e/ou saúde;
2. avaliação dos riscos identificados: determinação da intensidade e/ou extensão dos riscos (condição ambiental ou operacional), bem como da frequência e do tempo de exposição a eles (forma e tempo de contato entre o fator e o receptor), concluindo quanto às consequências que poderão acarretar à integridade física e à saúde dos trabalhadores, caso não usem a proteção adequada;
3. indicação do EPI adequado: com as informações obtidas nas fases anteriores, é feita a indicação dos EPIs mais adequados a cada risco, sendo recomendada, inclusive, a realização de testes com os diversos tipos e marcas existentes no mercado e que tenham o Certificado de Aprovação (CA), podendo-se recorrer à assistência dos fabricantes e à literatura especializada.

O controle de fornecimento dos EPIs é realizado através de uma ficha de fiscalização supervisionada por um profissional de segurança do trabalho, onde consistem nas fiscalizações e manutenções periódicas dos equipamentos, tornando possível saber quando é necessária a sua troca por outro mais novo, tendo como objetivo garantir o máximo de proteção e segurança aos trabalhadores.

A norma Regulamentadora 6 (NR 6), determina quais regras devem ser seguidas pelos empregadores, bem como explicita quais os equipamentos básicos para a proteção para os diversos tipos de atividades laborais, Dennis de Oliveira Ayres et al (2017, p 45) alega que “Deve ser entendido, por todos os empregados, que um EPI destinado a determinada atividade pode não ser indicado para outra diferente, pois, certamente, não atuará com a mesma eficiência e, em consequência, não oferecerá a proteção necessária.”

Ante o exposto, entende-se que os equipamentos de proteção individual, são de responsabilidade do empregador, quanto ao fornecimento, bem como o treinamento para uso adequado destes. Sendo que, os equipamentos individuais devem ser utilizados sempre que não for possível suprir de forma absoluta a segurança da coletividade, seja devido as condições financeiras do estabelecimento ou pelos próprios riscos e exposições inerentes a determinadas profissões.

De outro lado, estão os EPCs, denominados equipamentos de proteção coletiva, estes dispositivos são utilizados no ambiente de trabalho, e tem função de oferecer segurança e proteção coletiva simultaneamente, não apenas aos trabalhadores e empregadores, mas também a outras pessoas que se façam presentes no local de trabalho. Os EPCs, oferecem vantagens econômicas maiores aos empregadores, uma vez que são equipamentos de uso comum a todos, e não a cada trabalhador de forma individual, como ocorre nos EPIs, tornando-o mais atrativo financeiramente. Ainda tem-se que este é melhor aceito pelos trabalhadores uma vez que os equipamentos de proteção individual podem ocasionar desconfortos necessitando de treinamento e conseqüentemente um período maior de adaptação.

Como exemplo desses dispositivos, estão os extintores de incêndio, redes de proteção, sinalizadores de segurança, placas de advertência, sistemas de ventilação e exaustão, e sistemas de iluminação de emergência.

2.2.1 Da Comunicação de acidente de trabalho – CAT

Conforme previamente explicitado no presente estudo, tem-se que as definições de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, serão devidamente qualificadas e enquadradas, a depender da forma que se deu o infortúnio bem como suas causas, sendo que este deverá ocorrer durante as atividades laborais, ou ser resultante destas.

A lei 8.213/1991, trata dos benefícios concedidos pela previdência social, bem como da responsabilidade de comunicação do acidente de trabalho, para que o fato seja realmente considerado acidente de trabalho, é imprescindível que o trabalhador realize uma perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para fins de caracterização do dano.

A obrigação de comunicar o acidente de trabalho é da empresa, logo do empregador, sendo um direito adquirido do empregado acidentado, a CAT consiste em um documento a ser preenchido pela empresa responsável pelo acidentado com finalidade de relatar à Previdência Social as lesões ou doenças ocupacionais ocorridas em decorrência da atividade laboral exercida. Conforme dispõe o artigo 22, da Lei 8.213/91, ocorrendo o acidente de trabalho, a empresa deverá contatar a Previdência Social, comunicando-a no dia útil subsequente ao do fato, ainda dispõe o referente artigo que caso o empregado venha a óbito a CAT deve ser emitida imediatamente, uma vez ausente a comunicação por parte da empresa, esta incorrerá em multa, a ser aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Por vezes equivocadamente, a empresa responsável pelo trabalhador doente ou acidentado deixa de emitir o CAT, quando o afastamento do mesmo se dá por período inferior a 15 dias, porém, conforme Dennis de Oliveira Ayres et al (2017, p 11)

Ocorrendo o acidente do trabalho, independentemente de afastamento ou não do empregado de suas atividades laborais, ainda que por período inferior ou igual a 15 dias, é obrigatória a emissão da CAT pelo empregador, sob pena de multa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Tendo em vista a importância e necessidade de emitir a CAT, a qual possibilita que o empregado utilize-se da assistência acidentária frente ao INSS, ou ainda visando uma aposentaria por invalidez, nos casos previstos em lei. Tem-se que uma vez não formalizada pelo empregador ou empresa responsável, haverá a possibilidade de ser emitida pelo próprio empregado, conforme dispõe o artigo 22, §2º, da Lei 8.213/91. O legislador preocupou-se em possibilitar que outras pessoas pudessem realizar essa formalidade, quais sejam, os dependentes do acidentado, o sindicato responsável pela categoria, o perito designado que expediu o laudo médico, ou ainda por autoridades públicas como policiais, bombeiros e membros no Ministério Público. Importa ressaltar que nesses casos o prazo será diferenciado, e mesmo que realizado por pessoa diversa a do empregador, este não será eximido de arcar com as multas, por não estar em consonância com o disposto em lei.

2.2.2 Dos Benefícios Acidentários

Os benefícios previdenciários concedidos aos empregados acidentados ou portadores de doenças ocupacionais são definidos em lei, podendo ser conforme menciona Monteiro e Bertagni (2019, p. 64)

- a) prestações de pagamento continuado: auxílio doença acidentário; auxílio acidente; aposentadoria por invalidez acidentária; pensão por morte e abono anual;
- b) prestações de pagamento único: pecúlio acidentário por invalidez e pecúlio por morte

Isto posto, importa fazer uma breve conceituação dos tipos de benefícios concedidos aos trabalhadores, para fins de obter uma melhor compreensão do presente trabalho, serão abordadas as duas modalidades que mais se relacionam com o contexto abordado, quais sejam o auxílio doença, e o auxílio acidente. O primeiro é resultante de doenças adquiridas no trabalho ou decorrência deste, “trata-se de um benefício de caráter temporário, ou seja, dura enquanto o trabalhador estiver impossibilitado de exercer qualquer atividade e quando não seja caso de aposentadoria por invalidez.” (Monteiro e Bertagni, 2019).

Os valores pecuniários referentes ao referido benefício serão efetivados mensalmente, a partir do 16º em que o empregado se mantém afastado de suas

atividades de labor, ou ainda no dia subsequente ao do infortúnio ocorrido quando o tratar-se de trabalhador avulso ou segurado especial pelos motivos aqui já explicitados. Os benefícios cessarão apenas quando o trabalhador receber um laudo do doutor especialista, informando sua alta médica, bem como a autorização ao retorno das atividades laborais, ou ainda cessarão quando resultar em aposentadoria por invalidez ou morte do empregado.

3 DA RESPONSABILIDADE PENAL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO

Visando atender a proposta principal do presente trabalho de conclusão de curso, qual seja, verificar a possibilidade de imputar responsabilidade ao empregador na esfera penal, pelos acidentes, ocorridos no ambiente de trabalho ou decorrência deste. Bem como, verificar os conceitos penais aplicáveis ao direito do trabalho, como dolo e a culpa, ainda, analisando as excludentes de culpa. Posteriormente no presente capítulo, serão analisadas decisões jurisprudenciais recentes referentes ao tema proposto, e buscar conceituar a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica do empregador.

Conforme dispõe o artigo 18 do Código de processo Penal, o crime doloso se dá "quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo". Isto posto, tem-se que o sujeito incorrerá em dolo, quando quiser o resultado finalístico que obteve, logo, teve a intenção. Conforme a teoria da vontade, adotada em nosso ordenamento jurídico, acredita-se que há dolo direto quando existe a vontade de praticar a infração penal. De outro modo segundo a teoria do assentimento é possível caracterizar o dolo quando o sujeito assume ou aceita o risco de produzir o resultado danoso, este é denominado de dolo eventual, conforme explica Ricardo Antonio Andreucci (2014, p 29)

Dolo eventual, quando o sujeito assume o risco de produzir o resultado, ou seja, aceita o risco de produzi-lo. O agente não quer o resultado, pois, se assim fosse, haveria dolo direto. O dolo eventual não se dirige ao resultado, mas sim à conduta, percebendo o agente que é possível causar o resultado. Exemplo: motorista dirigindo em velocidade excessiva aceita a possibilidade de atropelar um pedestre.

Isto posto, tem-se que o dolo ocorrerá de duas formas, quais sejam, quando o fato danoso se der, por consequência de ato ilícito, ressalte-se que nessa hipótese, existe a vinculação com a vontade do agente, evidenciado pela intenção deste, ou ainda, devido a determinada atitude que em primeiro momento não é ilícita, mas devido as circunstancias ou atitudes tomadas pelo agente este assume o risco de produzir o resultado obtido, resultando em um ilícito.

De outro lado, há o conceito de culpa, sendo que esta incidirá quando, o agente através de uma ação ou omissão, deixa de tomar a cautela necessária ou

quando esta resulta da inobservância das normas estabelecidas, dando ensejo ao fato danoso. Ricardo Antonio Andreucci (2014, p 30), elucida os elementos típicos para caracterizar a culpa, quais sejam;

São elementos do fato típico culposo: a) a conduta humana voluntária, consistente numa ação ou omissão; b) a inobservância do cuidado objetivo, manifestada pela imprudência, negligência ou imperícia; c) a previsibilidade objetiva; d) a ausência de previsão; e) o resultado involuntário; f) o nexo de causalidade; g) a tipicidade.

A inobservância aos cuidados e preceitos legais estão explicitadas no artigo 18, II, do Código Penal, podendo ocorrer em três modalidades diferentes, sendo estas a negligência, imperícia e imprudência. Tem-se que o sujeito agiu de forma negligente quando deixa de observar o dever de cuidado o qual deveria ter constatado, logo, deixa de tomar as precauções inerentes a ação executada, como exemplo clássico para fins de elucidar essa modalidade culpa, tem-se quando um médico realiza uma cirurgia, e por falta de atenção ou inobservância, acaba olvidando algum equipamento cirúrgico dentro do paciente operado. Importa ressaltar que também é possível caracterizar a negligência pela passividade, logo pela omissão, onde o sujeito deveria e poderia ter agido, e não o faz, como exemplo aplicável ao presente estudo, se dá quando o empregador, de determinada indústria, ciente de que a cada período de tempo deve realizar inspeções e manutenções em seus maquinários, porém por vezes de deixa de realiza-lo, agindo de forma negligente, e como consequência, acaba resultando em um acidente de trabalho.

A imprudência, se difere da primeira modalidade citada anteriormente, isso porque, aqui a conduta não se caracteriza pela omissão ou inobservância de cautela, do contrário, o sujeito é imprudente quando conhece os riscos, e mesmo os ignora propositalmente, agindo perigosamente e sem cuidado algum. Um exemplo se dá quando, o empregado foi devidamente instruído e treinado para a utilização dos EPIs (equipamentos de proteção individual), e ainda assim, ignora seu uso, agindo de forma imprudente quanto aos riscos que podem ser ocasionados, ou então o motorista que ultrapassa o sinal vermelho.

A última modalidade de culpa, trata-se da imperícia, essa se difere das outras duas anteriores, uma vez que aqui, o sujeito realiza determinadas atividades das quais desconhece, bem como não está apto para realiza-las. Para Ricardo

Antonio Andreucci (2014, p. 31) “A imperícia é a falta de aptidão, de conhecimentos técnicos, para o exercício de arte ou profissão. Exemplo: médico que se dispõe a realizar cirurgia sem ter conhecimentos adequados sobre a especialidade da moléstia”.

Isso posto, entende-se que ambas as modalidades de culpa, quais sejam negligencia, imperícia ou imprudência, ainda que diferentes em diversos aspectos, possuem um ponto em comum, qual seja, são caracterizadas pela ausência de profissionalismo, seja por desatenção, omissão quando deveria tomar alguma atitude instantânea, ou por falta de qualificação para exercer determinadas atividades, onde a ação exercida ultrapassa o campo de conhecimento de quem a executa.

Tendo em vista, a responsabilidade das empresas em tentar evitar efetivamente os acidentes de trabalho, garantindo aos trabalhadores o máximo de segurança, a fim de manter sua integridade física protegida, foi que o legislador preocupou-se em criar dispositivos legislativos, os quais assegurassem o cumprimento desse papel, qual seja, o de manter a higiene, e segurança do trabalho.

A responsabilidade penal do descumprimento normativo atribui-se a pessoa do empregador ou do tomador do serviço de forma geral, sendo aquele era responsável por garantir a segurança violada. Responsabiliza-se nos termos da lei ainda aquele a quem se imputa dolo ou a culpa, através de determinada ação ou omissão, conforme já explicitado anteriormente. Para tanto, o artigo 132 do código penal, refere, *in verbis*: “Expôr a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente, pena, detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave”. Logo, observa-se que o legislador não diz respeito a qual esfera normativa este preceito deve ser aplicado, elucidando a possibilidade em aplicação no âmbito trabalhista.

Outro dispositivo presente em nosso ordenamento jurídico brasileiro está descrito no artigo no artigo 19, parágrafo 2º da Lei 8.213/1991, este trata-se de uma infração penal relacionada a segurança do trabalho e higiene, *in verbis*: “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de

segurança e higiene do trabalho.”(BRASIL, 1991) Aqui trata-se de uma sanção penal mais leve, tendo em vista o teor normativo que restringe à aplicação de multa, logo trata-se de uma infração leve, e não um crime punível com privação de liberdade por exemplo.

Por outro lado, no artigo 121, do Código penal, o qual diz respeito ao homicídio culposo “Matar alguém: Pena - reclusão, de seis a vinte anos”. Sendo que o legislador preocupou-se em explicitar a respeito de questões aplicáveis a esfera trabalhista, considerando um aumento de pena, disposto no parágrafo quarto, da mesma lei, *in verbis*, **grifo nosso**:

No homicídio culposo, **a pena é aumentada de 1/3 (um terço), se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício**, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as consequências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante. Sendo doloso o homicídio, a pena é aumentada de 1/3 (um terço) se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (quatorze) ou maior de 60 (sessenta) anos.

Para elucidar melhor a aplicação do artigo 121, parágrafo quarto do Código penal, em casos práticos, importa elencar jurisprudência, onde houve acidente de trabalho decorrente do não fornecimento de EPIs, onde o trabalhador veio a óbito.

O CRIMINAL - HOMICÍDIO CULPOSO - ACIDENTE DE TRABALHO - NÃO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS A SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO TRABALHO - NÃO ORIENTAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS - NEGLIGÊNCIA CONFIGURADA - INFRINGÊNCIA ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS QUE TUTELAM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, CRIADAS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - DEPOIMENTOS TESTEMUNHAIS CONVINCENTES - SENTENÇA MANTIDA - RECURSO DESPROVIDO. A omissão dos réus em determinar aos empregados, para a sua segurança, o desligamento da máquina para limpeza e fornecimento de equipamento de segurança para o desempenho de trabalho perigoso, somada a previsibilidade de sinistro, configura a culpa na modalidade da negligência. (TJ-PR - ACR: 2281747 PR Apelação Crime - 0228174-7, Relator: Laertes Ferreira Gomes, Data de Julgamento: 07/08/2003, Primeira Câmara Criminal (extinto TA), Data de Publicação: 29/08/2003 DJ: 6444).

Ante o exposto, importa enfatizar que para que seja possível responsabilizar penalmente a pessoa do empregador pelo evento denominado acidente de trabalho, a culpa deste deve ficar evidentemente demonstrada e caracterizada, sendo que este deve concorrer de forma grave para o fato danoso. Conforme elucidado por José de Oliveira (2004, p 189) “O acidente decorrente do risco normal da atividade é um irrelevante penal. Somente aquele decorrente de manifesta negligência em observar as normas mínimas de segurança no trabalho tem relevância criminal”. Logo, deve

ficar demonstrado, que houve uma completa desatenção ou desinteresse em cumprir com os preceitos normativos.

3.1 DA RESPONSABILIDADE PENAL DA PESSOA JURÍDICA

Superada a conceituação da responsabilidade penal do empregador nos acidentes de trabalho, importa realizar um estudo sobre as dificuldades encontradas em nosso ordenamento jurídico para garantir a efetividade da mesma, partindo da problemática em responsabilizar a pessoa jurídica, e a possibilidade de desconsidera-la.

A possibilidade em enquadrar a pessoa jurídica por atos criminosos, originou-se através de duas teorias, quais sejam as teorias da ficção e da realidade. Para Savigny autor da primeira teoria, qual seja a da ficção, explicam Luís Augusto Sanzo Brodt, Guilherme de Sá Meneguim (2017, p 3) "Savigny, defende que as pessoas jurídicas têm existência fictícia, isto é, constituem seres artificiais criados pelo direito e possuem existência meramente legal, são, portanto, incapazes de delinquir". Isto é, segundo esta teoria não há que se falar em imputação penal as pessoas jurídicas, haja vista que esta é incapaz de responder criminalmente, logo considera impossível imputar sanções penais a esta.

Do oposto, tem-se a teoria de realidade (personalidade real ou orgânica), que teve como criador Otto Gierke, apud Karina Alves, 2011

Em contrapartida, a Teoria da Realidade, da Personalidade Real ou Orgânica, a qual teve como precursor Otto Gierke, baseia-se em pressupostos amplamente diversos, onde a pessoa moral não consiste em um ser artificial criado pelo Estado, mas sim um ente real, independentemente dos indivíduos que a compõem. Esta teoria afirma que a pessoa jurídica tem personalidade real, dotada de volitividade própria, com plena capacidade de ação, bem como capacidade para a prática de ilícitos penais, sendo sujeito de direitos e obrigações, sendo, portanto, capaz de ser responsabilizado civil e penalmente (PRADO, 2005, p. 158).

Diferentemente da primeira, esta teoria refere, existir a possibilidade de responsabilizar a pessoa jurídica pelos atos, sendo que para o autor trata-se de um ente real, com vontade própria, logo, dotado de capacidade para praticar crimes. No Brasil.

A doutrina apresenta fortes críticas, em relação a responsabilização penal da pessoa jurídica, elencando três motivos principais para desconsiderar essa possibilidade, quais sejam a falta de capacidade de agir, a inexistência de culpabilidade, e a incapacidade de ser penalizado.

No Brasil, somente com o advento da Constituição Federal de 1998, observou-se uma tímida introdução da responsabilidade penal da pessoa jurídica, através do artigo 173, §5, *in verbis*:

A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos integrantes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade criminal desta, sujeitando-a às penas compatíveis com sua natureza, nos crimes praticados contra a ordem econômica e financeira e a economia popular.(BRASIL, 1988)

A Lei 9.605/1998, trata das questões referentes ao meio ambiente, elucidando as sanções penais e administrativas, aplicáveis em condutas lesivas que coloquem o meio ambiente em risco. O artigo 3º, e parágrafo único da presente lei, vigora no seguinte sentido, *in verbis*:

As pessoas jurídicas serão responsabilizadas administrativa, civil e penalmente conforme o disposto nesta Lei, nos casos em que a infração seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado, no interesse ou benefício da sua entidade.
Parágrafo único. A responsabilidade das pessoas jurídicas não exclui a das pessoas físicas, autoras, coautoras ou partícipes do mesmo fato.(BRASIL, 1998)

O artigo 21 da mesma lei, complementa, esclarecendo a aplicabilidade das penas, as quais poderão ser isoladas, cumulativas ou aplicadas alternativamente às pessoas jurídicas, ocorrendo através de multas, restrição de direitos, e prestação de serviços comunitários. Para Luís Augusto Sanzo Brodt, Guilherme de Sá Meneguim (2017, p 3)

A responsabilidade penal depende ainda da satisfação de outros requisitos, que se deve reconhecer implícitos à regra do art. 3.º. Tais requisitos são: (a) que seja a pessoa jurídica de direito privado; (b) que o autor material tenha agido sob o amparo da pessoa jurídica; (c) que tal atuação ocorra na esfera das atividades da pessoa jurídica ou que essas atividades se prestem a dissimular a verdadeira forma de intervenção da pessoa jurídica". (BRASIL, 1998)

Sobreveio decisão do Supremo onde a primeira turma reconheceu por maioria dos votos admitir a possibilidade de processar penalmente uma pessoa

jurídica. O crime ambiental, foi ocasionado pela Petrobras, havendo denúncia do Ministério Público Federal do Pará, denunciando o rompimento de um duto em refinaria, resultando em um derramamento de quatro milhões de litros de óleo, poluindo rios vizinhos. Posteriormente foi negado seguimento ao Recurso Extraordinário, sob alegação de que deveria ser realizado um reexame, oportunizando maior detalhamento dos fatos bem como produção de novas provas, sendo que até a entrega do presente trabalho de conclusão de curso o processo segue sem novas movimentações, mantendo a situação de não conhecimento do recurso.

Isto posto, importa enfatizar, que no Brasil a responsabilização na esfera penal, principalmente em questões relacionadas a acidentes de trabalho, não ocorre de forma fácil e célere, isso se deve ao fato de que a mesma, está fundada em imputar sanções como restrição de liberdade, restrição de direitos, realizar tratamentos psiquiátricos ou psicológicos, dentre outras. Ocorre que estas medidas, são aplicadas somente as pessoas físicas, sendo que por vezes as ações ou omissões danosas, advém de pessoas jurídicas, onde os trabalhadores são divididos em diversos setores, sendo cada um responsável por determinada função, fator esse que dificulta a localização do real responsável ao qual se deve a imputação penal, sendo que por vezes resulta somente em uma condenação no âmbito civil.

CONCLUSÃO

Ante tudo que foi exposto, não há como negar a importância do intervencionismo do Estado, no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1934, e seguintes, onde iniciaram-se os importantes debates a respeito dos direitos trabalhistas, como a redução das jornadas de trabalho, que anteriormente eram abusivas, perfazendo um período de 12 a 16 horas contínuas, nas indústrias, onde os empregados eram submetidos a trabalhar em locais fechados, e insalubres. Após a implementação da referida Constituição, houve uma minoração para uma jornada de no máximo de oito horas diárias, bem como a liberdade sindical. A atual Constituição, promulgada em 1988, trouxe um capítulo específico, denominado direitos e garantias fundamentais, sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e a possibilidade de acordos realizados pelos representantes das classes de trabalhadores.

Em observância ao tema proposto, qual seja a possibilidade de responsabilizar o empregador pelos acidentes de trabalho, observou-se que há uma grande incidência de infortúnios, sendo que o Brasil conta com cerca de 2,3 milhões de óbitos por ano, sem contabilizar os que não produziram o resultado morte, mas sim doenças ou lesões graves decorrentes do trabalho. Infelizmente os casos de impunidade, ainda são muito frequentes, tendo em vista que para responsabilizar o empregador no âmbito civil, logo para que o dano moral ou material seja passível de indenização, o mesmo deve ser comprovado, tratando-se de responsabilidade subjetiva, a qual se dá quando o agente da causa ao fato danoso, agindo culposa ou dolosamente, podendo ocorrer de três formas, quais sejam imperícia, negligência ou imprudência.

Recentemente sobreveio decisão do Tribunal Superior do trabalho, relacionada a possibilidade em responsabilizar objetivamente o empregador, baseando-se na teoria do risco, a qual dispõe que basta a comprovação do nexo causal entre o dano causado e o resultado obtido, para que o empregador possa ser responsabilizado, não importando a comprovação de culpa do mesmo. Não restam dúvidas quanto a possibilidade de responsabilizar objetivamente o empregador, pelos acidentes de trabalho ocorridos, quando a atividade exercida ou a profissão

exponha o empregado a riscos constantes, haja vista que o TST deu provimento ao recurso de revista, onde motorista de caminhão no transporte rodoviário de cargas, postulou danos morais e materiais, face as graves lesões sofridas decorrentes do trabalho. Este logrou as indenizações requeridas sem a necessidade de demonstrar os elementos ensejadores da responsabilidade subjetiva ou da culpa do empregador.

É de extrema importância ressaltar que no âmbito civil, quando o fato danoso se der na modalidade dolosa, a responsabilização sempre ocorrerá na modalidade objetiva, devendo o responsável indenizar e arcar com todos os prejuízos de forma integral.

De outro modo, para fins de responsabilizar efetivamente os empregadores ou tomadores do serviço na esfera penal, observou-se que os aplicadores do direito, encontram certas dificuldades, haja vista que, mesmo possuindo dispositivos legislativos na própria Constituição brasileira e decisões jurisprudências favoráveis, os quais tornaram possível a imputação de sanções penais em determinadas situações, existem dificuldades relacionadas a desconsideração da pessoa jurídica. As teorias referentes a esse tema ainda divergem muito no Brasil, sendo que alguns doutrinadores acreditam que a pessoa jurídica se trata de um ente fictício criado pelo próprio Estado de direito, sendo incapaz de delinquir, pois para tanto deveria ser uma pessoa natural, dotada de capacidade, e não o sendo, não há o que se falar em imputação penal, tendo em vista que este seria absolutamente impossível responder criminalmente. Por outro lado, a teoria da realidade (da personalidade real), esta defende a possibilidade em imputar sanções, de restrição de direito e liberdade, às pessoas jurídicas, pois tem-se que a pessoa jurídica não se trata de um ser artificial, mas sim real, dotado de vontade, possuidor de direitos e obrigações, logo, sendo plenamente capaz de responder não só civilmente como criminalmente.

Os casos práticos em que se obtém a maior incidência de impugnação penal as pessoas jurídicas, estão relacionados a danos e crimes ambientais. O tema do presente trabalho de conclusão de curso, qual seja a responsabilização do empregador na esfera penal, pelos acidentes de trabalho, ainda está em processo de construção e encontra certas dificuldades. Fato é que, a legislação claramente, explicita essa possibilidade, desde os elementos subjetivos fiquem bem

evidenciados, quais sejam a culpa ou o dolo, bem como a existência do nexo de causalidade entre a conduta realizada e o resultado obtido, ressaltando-se a importância de que para caracterização da mesma, deve ter havido falta grave do tomador do serviço, como nos casos de negligência ou imprudência, sendo inviável imputar criminalmente quando houve mero descuido o qual não ficou bem demonstrado. Ainda importa enfatizar que não haverá responsabilização quando a culpa foi exclusivamente da vítima, logo do empregado, tendo em vista as excludentes de culpabilidade, já demonstrados previamente. O mesmo se aplica aos casos furtivos ou força maior, que se dão quando ocorrem fatos que não poderiam ter sido evitados pelo homem, mesmo que fosse tentado, logo em casos extremos.

O presente estudo, trilhou alguns caminhos, em busca de conceitos relativos as responsabilidades atribuídas aos causadores os que de certa forma concorreram para a incidência dos acidentes de trabalho, nas diferentes esferas do direito, quais sejam, trabalhista, previdenciário, civil e penal. Tem-se que, o nosso ordenamento jurídico, possui diversos dispositivos, conceitos e teorias, com objetivo de proteger os sujeitos de direito de forma geral. Muitos são os preceitos normativos que tentam de forma coercitiva fazer que empregadores obedeçam às regras de higiene e segurança nos ambientes de trabalho, no objetivo de manter os ambientes de trabalho mais seguros, seja através de informar aos empregadores a necessidade de fiscalizar que os equipamentos de proteção individual e coletivos sejam utilizados, bem como de disponibilizar treinamentos do uso adequado dos mesmos.

Ante o que foi exposto, nota-se que o Brasil já avançou muito, partindo da época em que não haviam leis trabalhistas vigentes, que buscassem a proteção e garantia dos direitos individuais do trabalhadores, do contrário, o que se sucedia eram empregados submetendo-se as mais diversas formas de exploração da atividade econômica, sem garantias e tampouco benefícios aos quais pudessem se socorrer na incidência de infortúnios, como acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, sendo que anteriormente não se tinha sequer essa denominação dos fatos danosos. Através de muita luta, e muita persistência ao longo de um período que dura até a atualidade, vem sendo conquistados muitos direitos à categoria dos trabalhadores, sendo que se deve levar em consideração precipuamente, que o bem mais valioso a ser zelado, deve ser a integridade física, a saúde e a vida, tendo em

vista que o impasse entre empregador e empregado deve ficar alheio, uma vez que todos são sujeitos de direito, logo seres humanos.

REFERÊNCIAS

ANDREUCCI, Ricardo Antonio, prefácio de Fernando Capez. **Direito penal do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto, **Manual de prevenção de acidentes do trabalho**, 3. ed. São Paulo: Atlas. 2017.

BRODT, LUÍS AUGUSTO SANZO. “**Responsabilidade Penal da pessoa jurídica: um estudo comparado**”. 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.961.10.PDF Acesso em: 02/11/2019

CARVALHO, Marcus J. M. “**História da Escravidão: Introdução**”. 2016 Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/historiadobrasil/escravidao.htm> Acesso em: 20/04/2019

CARVALHO, Leandro. “**Relações de Servidão no mundo Feudal**”. 2017. Disponível em: <https://alunosonline.uol.com.br/historia/relacoes-servidao-no-mundo-feudal.html> Acesso em 21/04/2019

DINIZ, Maria Helena, **Lei de Introdução ao Código Civil Interpretada**, 4 Ed, São Paulo, 1998.

GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito Civil brasileiro**, volume 4, 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direto do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

“**Notícias STF**”. 2013. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=244969&caixaBusca> Acesso em 03/11/19

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1997.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. 2011. “**Clausula geral de risco e a Jurisprudência dos Tribunais Superiores**”. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/Dout25anos/article/view/1118/1052> Acesso em 20/10/19

SANTOS, Karina Alves Teixeira. 2011. "**A responsabilidade penal da pessoa jurídica à luz da Lei nº 9.605/98**". Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19212/a-responsabilidade-penal-da-pessoa-juridica-a-luz-da-lei-n-9-605-98> Acesso em 02/11/19

STOLZE, Pablo Gagliano et al, **Manual de Direito Civil**, 3. ed, Saraiva 2019

SUSSEKIND, Arnaldo et al, **Instituições de Direito do Trabalho**, 21. ed. São Paulo: Editora LTDA. 2003.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Obrigações e responsabilidade Civil**, V.2/ 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019

TST - RR: 105765420165030108, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

TJ-PR - ACR: 2281747 PR Apelação Crime - 0228174-7, Relator: Laertes Ferreira Gomes, Data de Julgamento: 07/08/2003, Primeira Câmara Criminal (extinto TA), Data de Publicação: 29/08/2003 DJ: 6444.